

# 主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程に関する研究

## Factors Affecting the Process of Professional Development for Certified Care Workers

渡 邊 泰 夫, 笠 原 幸 子

Watanabe Yasuo, Kasahara Sachiko

### 抄録

〔目的〕本研究は、主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程に着目し、介護福祉専門職として成長していくために求められる要因を明らかにすることを目的とする。

〔方法〕主体的に学んでいる介護福祉士3人の協力を得て半構造化面接を行い、M-GTAを用いて分析した。

〔結果〕《自己概念の揺れ動き》という【順応期】、《他者から必要とされる喜び》という【萌芽期】、《介助作業員からの脱却と介護福祉専門職への志向》という【変容期】、《専門職としての自律性》という【展望期】という4カテゴリーからキャリア形成過程は構成されていた。

〔結論〕【順応期】には適切な相談・指導体制が、【萌芽期】には適切な役割期待と役割取得が、【変容期】には実践過程そのものへの省察が、【展望期】には介護福祉の価値を実践するための行動力が重要であることが明らかになった。さらに、各時期に応じた省察が、次の段階への移行に必要であることが示唆された。

キーワード：キャリア形成過程、介護福祉士、質的研究、M-GTA

## I. はじめに

総人口が減少するなか、2017年には後期高齢者人口は前期高齢者人口を上回り、高齢者人口は増加を続け、2042年に頂点に達することが推計されており<sup>1)</sup>、介護福祉士が重要性を増し、注目され続けることは間違いない。しかし、「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立して31年目を迎えるが、現在においても介護福祉士が社会的承認を得ているとは言い難い。その要因として、介護福祉士の行う業務が家庭内の賃金不払いの労働で、性別役割分業にもとづく女性の役割として認識されてきたことがあげられる。また、実践現場や介護福祉士の養成教育は、介護保険制度や外国人介護労働者の導入等の制度政策に翻弄されてきた。このように専門職として脆弱な状況のもと、主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程を検討することは社会的意義があると考えられる。

齋藤<sup>2)</sup>は介護福祉士等を対象に実践知の形成過程を検討し、目標とする実践のモデルの出会い、そのモデルを参考に試行できる環境の存在、試行した実践を言語化する機会の保障、支援者の存在が肝要であると指摘している。保育士の例ではあるが、香曾我部<sup>3)</sup>は保育者の自己形成プロセスを検討し、他の保育者と実践コミュニティを形成し、将来の展望を共有する重要性を指摘している。そこで、本研究は主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程に着目し、介護福祉専門職として成長していくために求められる要因を明らかにすることを目的とする。

## Ⅱ. 研究方法

### 1. 操作的定義

主体的に学ぶということには多様なとらえ方があるが、溝上<sup>4)</sup>は“主体的な学び”を「学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動をふり返って次に繋げる学び」と定義している。“キャリア形成”について金森ら<sup>5)</sup>は「キャリア形成とは労働者一人ひとりが職業経歴を通じた能力開発を行うこと」と論じており、厚生労働省<sup>6)</sup>も「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と論じている。

本研究においては、溝上、金森らの指摘を参考にし、“主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程”を「介護福祉士として学ぶことに興味や関心を持ち、自己の学習活動をふり返って次に繋げ、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら見通しを持って粘り強く取り組むことによって職業能力の形成を行う過程」と定義する。

### 2. 分析焦点者

本研究における分析焦点者は、主体的に学ぶ介護福祉士である。具体的には以下の3条件を設定した。第1条件として、2012年12月時点で介護福祉士としての経験年数が10年以上20年未満であること。この条件は、Ericsson<sup>7)</sup>、松尾<sup>8)</sup>らによる“熟達者の10年ルール”、佐伯ら<sup>9)</sup>による中堅の経験年数を11～20年に設定しているという知見に従った。第2条件として、介護福祉士会等の研修会の講師経験があることとした。この条件は、専門家は教えることを通じて熟達化するという竹内<sup>10)</sup>の知見に従った。第3条件として①認定介護福祉士（仮称）研修の受講、②日本介護学会等で研究発表していることのいずれかに該当する者とした。この条件は、経験から学びプロフェッショナルへ成長するためには、高い目標に挑む力、振り返る力、やりがいや意義を感じる力が必要であるという松尾<sup>11)</sup>の指摘に従った。

この3条件によって分析焦点者は少数にならざるを得ず、大谷<sup>12)</sup>が「質的研究は、非常に少ない人数のインタビューに基づくことがあり、インタビューがたった一人である研究で

さえ、研究として立派に成立している」と指摘しているように、分析焦点者は3名に止まった。

**表 1. 個人属性**

分析 焦点者	介護の 経験年数	介護福祉士 資格取得ルート	現職	介護福祉士 以外の資格	業績等
A	15 年	養成校	介護老人保健施設の 介護支援専門員 (介護職と兼務)	介護支援専門員	第 10、11 回日本 介護学会にて発表 介護福祉士会理事
B	13 年	実務経験	介護老人保健施設の 介護職員	介護支援専門員	第 10、11 回日本 介護学会にて発表
C	19 年	実務経験	介護老人福祉施設の 介護支援専門員 (介護職と兼務)	介護支援専門員	認定介護福祉士 (仮称) 研修受講

### 3. 調査方法と倫理的配慮

調査方法はフォーカスグループ半構造化面接を採用し 2012 年 12 月 7 日に実施した。インタビューガイドは、「介護福祉実践において最近喜びを感じること」、「これまでの介護福祉実践において、最もストレスを感じたこと」、「今後の介護福祉実践の展望」とした。

倫理的配慮については、調査実施に際して、調査対象者へ調査目的及びインタビューの録音による記録、本調査に不同意であっても不利益が生じないことなどを含む説明を口頭と文書で行い、承諾書による協力の同意を得た。調査データの取り扱いに際しては、分析焦点者のプライバシー保護に留意し、データ管理責任者を決めて一元的に管理を行った。なお、本調査は日本介護福祉学会の研究倫理指針に従った。

### 4. 分析方法

分析方法は、コンパクトなインタビュー調査に適していながら説明力があり予測にも有効な動態理論とされている修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 M-GTA）を用いた。M-GTA の手順に従い、逐語記録を作成後、分析テーマである「介護福祉士のキャリア形成過程」と分析焦点者である「主体的に学ぶ介護福祉士」の視点からデータに着目し、概念名・定義・具体例・理論的メモから構成される分析ワークシートを用いて分析の最小単位である概念を生成した。生成した概念間の関係性ならびに類似例、対極例を同時並行的に考察しながら、複数の概念から構成されるカテゴリーを生成し、分析を継続しても新たに重要な概念が生成できず、概念やカテゴリーが論理的に関連付けられ、まとまった段階であると判断できる理論的飽和化に達した段階で、分析結果全体を表す結果図 1 を示し、ストーリーラインにまとめた。

## 5. 信憑性の確保

信憑性を確保するため、分析内容のチェックを共同研究者と共に行い、質的研究に詳しい研究者による継続的なスーパービジョンを受けた。さらに分析焦点者3名全員に結果図とストーリーラインによる研究者らの解釈を説明し、自身の実践経験に照らして違和感がないか、経験的事実を再構成することにより明らかになった知見があるかという意見聴取を行った。その結果、分析焦点者3名全員から自らの実践経験に照らして違和感はなく、本研究のグラウンデッド・セオリーをもって自らに生じた動きを理解したとの見解を得た。

## Ⅲ. 結果

### 1. 分析結果

最終的に19の概念に支持される4カテゴリーを確定した。カテゴリーは《 》，概念は< >、「 」内は分析焦点者の語りで、アルファベットは分析焦点者を意味する、なお、( )は研究者らによる補足である。

#### (1) カテゴリー1《自己概念の揺れ動き》

《自己概念の揺れ動き》は、理想と現実の間で職業的アイデンティティを構築できずにいる不安定な状態であり、4概念によって構成した。

概念1<未熟な技術や知識の列挙>は、現在の自分自身の限界に向き合い、成長するための課題を明確化することであり、「B：業務についていけなくて、ものすごく辛くて、もう毎日遅くまで今日自分が何をしたか、どういう事が出来ひんかったか、紙に書くんですね」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、職場に順応できていないという劣等感に苛まれていると解釈した。

概念2<不足を補うための知識の蓄積>は、知識を蓄積することで能力不足を補うことであり、「B：他の部分では劣ってる部分があるかもしれないけれども、自分はこういう事を知ってる～中略～そこから必死で勉強しました」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、職場に順応するための努力を知識の蓄積によって図っていると解釈した。

概念3<一人前の介助作業員>は、所定の時間内で最低限必要な介助を終える能力を身につけ、当事者不在の作業のような介助をしていることであり、「B：僕も流されてましたもん周りに、(僕自身)何の信念もないし～中略～業務をこなしていればそれでいいっていう考え方で、ず～っときてた」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、職場に順応するために作業員として割り切った働き方に傾いていると解釈した。

概念4<自己成長の見つめ直し>は、少しずつ自分も成長していると肯定的に自分を見つめ直すことであり、「B：徐々に経験を積んでいくと、自分も人並みに業務こなせるようになって

て、普通についていけるようになって、そんなに叱られることもなくなって…」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、徐々に成長している自分を省察しているものと解釈した。

(2) カテゴリー2《他者から必要とされる喜び》は、利用者、上司、同僚、家族等の他者から必要とされその喜びを実感することであり、4概念によって構成した。

概念5＜利用者との関わりによる肯定的感情の醸成＞は、利用者との関わりを通して自分自身に対する肯定的な感情が醸成されることであり、「A：相手さん（利用者や同僚など）の、反応がすごく良かった時には、かなり強い喜びを感じています」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、役に立っているという肯定的な感情が福祉専門職としての萌芽と解釈した。

概念6＜私生活の充実＞は、私生活で充実感を得ることであり、「A：死にそうになる時もありますけど、山登りは最高ですよ」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、私生活の充実が職業生活の充実にも多大な影響を与えており、福祉専門職としての育ちの萌芽になり得ると解釈した。

概念7＜職場での責任ある役割の遂行＞は、職場で責任ある役割を担っていると自覚し、その役割を遂行することであり、「A：丸投げではなくて、自分の責任の取り方ができる。ご家族さんへの説明責任が果たせるかどうかとか」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、職場で責任ある役割を遂行することは福祉専門職としての萌芽と解釈した。

概念8＜期待された役割に対して省みる＞は、他者から求められた役割に対して応えることが出来たのか省みることであり、「C：未経験の方が入ってこられる事もすごく多くて、そういう方にボディメカニクスがどうだとか言ってもしょうがないっていう事に気づいて、～中略～一番その方にとって安全な介助法、自分で理由をつけて考えてみてって、もう全て任せた事があったんですよ。そしたらまあ（理論に）合ってたんですよ～中略～それで勉強してくれるようになったんですねその人は、ま、それもありなんだなって思って…」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、指導者として期待された役割に応えるべく試行錯誤し、その成果を振り返っていると解釈した。

(3) 『コア・カテゴリー』であるカテゴリー3《介助作業員からの脱却と福祉専門職への志向》は、安全かつ迅速に介助業務を遂行することを目的としていた段階から、それを踏まえた上で福祉専門職を志向することであり、6概念によって構成された。

概念9＜新たな資格取得による役割の変化＞は、介護支援専門員の資格取得に関連して職場内でマネジメントという役割が生じることであり、「C：うちの施設は施設ケアマネ<sup>i)</sup> 単独の、業務の何か決まりみたいなものがなくて、それを自分で作っていかなくちゃいけない、今それがこう自由に作れるっていうのが、自分の性格に一番合っています」等の語り



に基づき生成した。このようなデータから、仕事に対する裁量の拡大が、福祉専門職としての自律性を意識するという変容につながっていると解釈した。

概念 10 <仕事における視野の拡大>は、利用者に対する日常生活の援助という職場内の視野から、職場外の視野を獲得し介護福祉の見聞を拡大することであり、「B：外に出て自分の施設にはないものをたくさん見る～中略～外を見ずに中だけ見てると自分はこの集団の中でこれくらい出来てるっていうふうな評価しか出来ないんで、そうすると自分の世界はすごく閉塞してました」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、仕事に対する視野が拡大し、福祉専門職としての変容が生じていると解釈した。

概念 11 <仕事に対する視点の変化>は、自分自身も含めて実践現場を客観的に捉えなおす視点をもつことであり、「A：施設ケアマネジャー<sup>ii)</sup>」ということになってくると、現場の方を俯瞰して見る事が出来ます」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、ケアワークの視点だけではなく、ソーシャルワークの視点も内包してきていると解釈した。

概念 12 <ロールモデルの獲得>は、積極的にロールモデルを獲得することであり、「B：外を見る一環でやっぱ介護福祉士会にも入って～中略～身近に優秀な実践者との繋がりを持たして頂いた。それが、すごく今の支えになっています」という語りに基づき生成した。このようなデータから、実践コミュニティにおけるロールモデルの獲得が、福祉専門職への変容を促進していると解釈した。

概念 13 <職場外での学びの導入>は、研修会の参加等、職場外で学び始めることであり、「B：とりあえず、ひと月に何か1個研修行くと、目標を立てました」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、積極的に学習資源にアクセスすることは、福祉専門職への変容であると解釈した。

概念 14 <仕事の拡大に伴う内省>は、仕事が拡大したことによって、改めてケアについて内省することであり「A：技術のための技術，知識のための知識っていうふうになっていないかどうかと，常に自分をチェックしてはいるんですけども・・・」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、福祉専門職として内省していると解釈した。

(4) カテゴリー 4 《福祉専門職としての自律性》は、福祉専門職として自らを律することであり、以下の5概念によって構成された。

概念 15 <自分のビジョンの設定>は、現在の福祉実践に疑問を抱き、自分なりのビジョンを設定することであり、「B：あと5年で自分の親入れたって思える施設しようと。10年で自分が入ってもいいなと思う施設にしようと。で、20年で自分の子供達が老いて、それなりに充実した老いを過ごせるような、世の中を作ればいいな」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、中長期的な展望を持つことと解釈した。

概念 16 <実践コミュニティでのビジョンの共有>は、同じ志を持つ者とビジョンを共有することであり、「B：外を見る一環でやっぱ介護福祉士会にも入って～中略～ほんまに身

近に、優秀な実践者との繋がりを、こう持たして頂いた～中略～どういう風に自分が向いていったらいいのかっていうビジョンを形成してくれました」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、実践コミュニティにおいて未来を展望していると解釈した。

概念 17 <福祉の価値の内面化>は、福祉の価値を自らの内に取り込み、自らの言葉で表現することができる状態に向かうことであり、「B：相手の置かれてる状況、育ってきた社会環境も勘案して、いや自分と相手は違うんだからひょっとしたらこういう事を望みはるかもしれんってという考察が出来て…」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、福祉の価値を内面化していると解釈した。

概念 18 <福祉の価値の実践>は、福祉の価値に基づく介護福祉実践を行うことであり、「B：ちゃんと、1人の人間として、扱ってもらえる。～中略～一個人としてちゃんと尊重されるような、暮らしとケアをしています」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、福祉の価値を実践していると解釈した。

概念 19 <立ち止まって振り返る>は、自らの判断および行動に対して批判的検討を加えることであり、「C：（自分は）この人の納得に繋がる答えが言えてるかなとか、この人の納得に繋がる事が出来てるかなっていうのがありますね」等の語りに基づき生成した。このようなデータから、福祉の価値から逸脱していないか振り返っていると解釈した。

表2 カテゴリー構成表

カテゴリー1 《自己概念の揺れ動き》	
構成概念	概念1 <未熟な技術や知識の列挙>
	概念2 <不足を補うための知識の蓄積>
	概念3 <一人前の介助作業員>
	概念4 <自己成長の見つめ直し>
カテゴリー2 《他者から必要とされる喜び》	
構成概念	概念5 <利用者との関わりによる肯定的感情の醸成>
	概念6 <私生活の充実>
	概念7 <職場での責任ある役割の遂行>
	概念8 <期待された役割に対して省みる>
カテゴリー3 《介助作業員からの脱却と福祉専門職への志向》	
構成概念	概念9 <新たな資格取得による役割の変化>
	概念10 <仕事における視野の拡大>
	概念11 <仕事に対する視点の変化>
	概念12 <ロールモデルの獲得>
	概念13 <職場外での学びの導入>
	概念14 <仕事の拡大に伴う内省>
カテゴリー4 《福祉専門職としての自律性》	
構成概念	概念15 <自分のビジョンの設定>
	概念16 <実践コミュニティでのビジョンの共有>
	概念17 <福祉の価値の内面化>
	概念18 <福祉の価値の実践>
	概念19 <立ち止まって振り返る>



## 2. 結果図

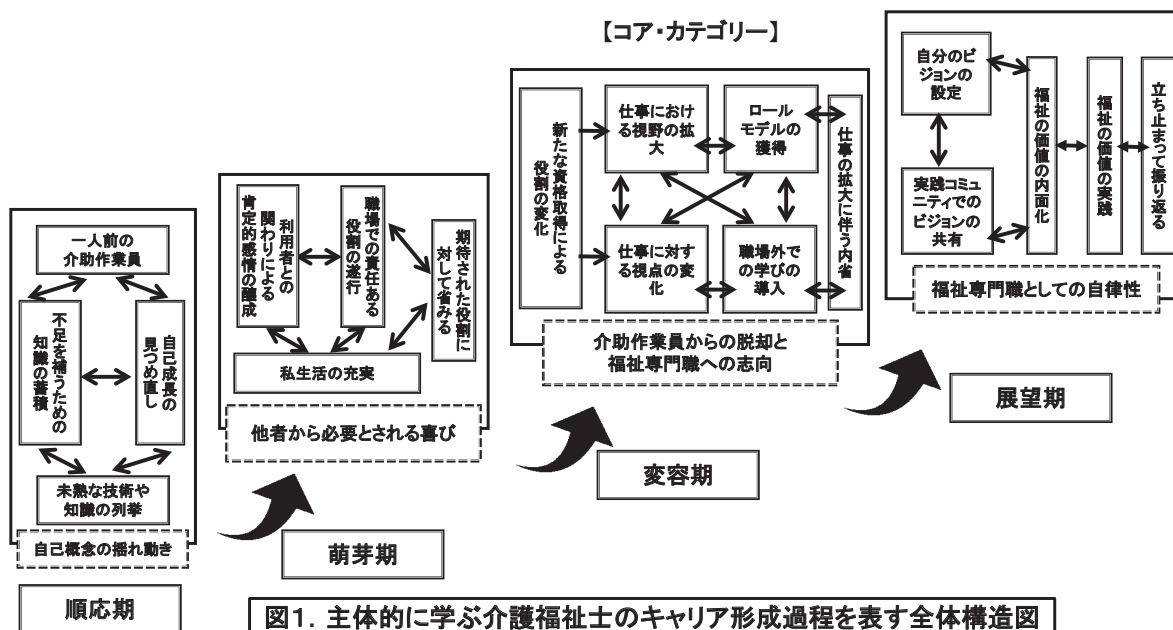


図1. 主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程を表す全体構造図

## 3. ストーリーライン

主体的に学び続ける介護福祉士も、入職時は＜未熟な技術や知識の列挙＞を行い＜不足を補うための知識の蓄積＞＜一人前の介助作業員＞＜自己成長の見つめ直し＞を往復しながら《自己概念の揺れ動き》に苛まれていた。そして、＜利用者との関わりによる肯定的感情の醸成＞＜私生活の充実＞＜職場での責任ある役割を得る＞＜期待された役割に対して省みる＞ことをもって《他者から必要とされる喜び》を実感していた。そして＜新たな資格取得による役割の変化＞をきっかけに＜仕事における視野の拡大＞と＜仕事に対する視点の変化＞が生じ、＜ロールモデルの獲得＞や＜職場外での学びの導入＞に連動した。このような変化は、＜仕事の拡大に伴う内省＞を促進して《介助作業員からの脱却と福祉専門職への志向》が生じた。そして、＜自分のビジョンの設定＞や＜実践コミュニティでのビジョンの共有＞をしていた。これらのことは＜福祉の価値の内面化＞を促し、＜福祉の価値の実践＞を導いていた。《福祉専門職としての自律性》をもった介護福祉士は、＜立ち止まって振り返る＞ことを行っていた。これらの概念は一方向にだけではなく、逆流したりしながらその内実を豊かに醸成していた。

## Ⅳ. 考察

笠原<sup>13)</sup>が介助作業員のような職員に対して「職場での適切な相談・指導体制の必要性」を明らかにしているように、順応期の段階の介助作業員も、実践現場で適切な相談・指導体制が確立すれば、順応期で止まる期間を短縮することができる考えた。また、日々の業務や自己の成長の振り返りは萌芽期へ進む契機となっているようだ。

杉浦<sup>14)</sup>が「役割の内面化が進むと、無意識のうちに役割を演じることができるようになり、そのような人々が集まる部署には独特の『職場文化』が形成され、職場の成員はそれを所与のものとして内面化していく」と指摘しているように、萌芽期では、職場や家庭からの役割期待に対して役割を遂行し、期待された役割に対して省みていた。この時、積極的に役割を遂行する源泉力となるのが小さな成功体験であると考えた。

岩永<sup>15)</sup>が実践に根差す生涯学習者は「自らの知識を生かしつつ、周囲とのかかわり合いを通して省察的に学習を進めることが何より重要である」と指摘しているように、変容期では主体的に学ぶ介護福祉士は、新たな資格を取得することで職場内だけでなく職場外でも活動し見識を広め内省していた。知識を増やすことと、内省することが専門職へ変化する重要な要因であると考えた。

秋山<sup>16)</sup>が福祉専門職は「社会問題の中で直接的に実践・援助できる部分にまず着手し、しかも、社会福祉利用者の権利に視点を凝固しつつ、体制・制度・既成組織の欠陥を気長く、執拗に変革していこうとする努力をしていく存在」と指摘しているように、展望期では主体的に学ぶ介護福祉士は、実践コミュニティにおいてビジョンを共有し、福祉の価値を内面化し、実践し、振り返っていた。そうすることが福祉専門職としての自律性であると考えた。

溝上<sup>17)</sup>が「自己の学習活動を振り返って次に繋げる学び」の重要性を指摘しているように、各時期において何らかの“振り返り”が見られたことは、主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成にとって重要な要因と考えられる。

## Ⅴ. おわりに

主体的に学ぶ介護福祉士のキャリア形成過程は、《自己概念の揺れ動き》という【順応期】、《他者から必要とされる喜び》という【萌芽期】、《介助作業員からの脱却と福祉専門職への志向》という【変容期】、《福祉専門職としての自律性》という【展望期】から構成されていた。【順応期】から【展望期】までの全過程を通して、各時期に応じた“振り返り”が、次の段階への移行に必要な要因であることが示唆された。本研究の限界として、【展望期】以降についてはどのように成熟していくのか、どのように安定していくのか明らかにできなかった。さらなる研究が求められる。

## 謝辞

本研究にあたりご協力いただいたインタビューの皆様をはじめ、研究を支えて頂いた皆様に心より感謝いたします。なお、本研究は吹田市介護老人保健施設の浅井ゆかり氏、特別養護老人ホーム高寿園の寺本純太郎氏の研究協力をもって行われました。改めて感謝いたします。

## 【引用文献】

- 1) 内閣府：高齢社会白書．平成 28 年度版，東京（2016）．
- 2) 齋藤征人：高齢者福祉実践者の「実践知」形成過程に関する仮説的研究．帯広大谷短期大学紀要, 48：55-68（2011）．
- 3) 香曾我部啄：保育者の転機の語りにおける自己形成プロセス—展望の形成とその共有化に着目して—．保育学研究, 51（1）：117-130（2013）．
- 4) 溝上慎一：主体的学習とは—そもそも論から「主体的・対話的で深い学び」まで．（2017）．  
([http://smizok.net/education/subpages/a00019\(agentic\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00019(agentic).html), 2017.8.18)
- 5) 金森久雄，荒 憲治郎，森口親司編纂：キャリア形成支援．経済事典, 152-153, 有斐閣，東京（2013）．
- 6) 厚生労働省：「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書．（2002）．  
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3.html>, 2017.8.18)
- 7) *Ericsson, K.A; Lehmann, A.C : EXPRT AND EXCEPTIONAL PERFORMANCE: Evidence of Maximal Adaptation to Task Constraints. Annual Review of Psychology; 47 : 2733-05 (1996).*
- 8) 松尾胖：経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス, 87-99, 同文館出版，東京（2006）．
- 9) 佐伯和子・和泉比佐子・宇座美代子．その他：行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の測定用具の開発．日本地域看護学会誌, 6（1）：32 - 39（2003）．
- 10) 竹内一真：専門家による教えることを通じた熟達化とキャリア形成—実践を通じた教育における教え手の成長と技能獲得の関係に関して．国際教育学会機関誌, 5：71-85（2013）．
- 11) 松尾睦：プロフェッショナルへの成長プロセス—経験学習からの観点から．スポーツ教育学研究, 31(2)：27-32（2012）．
- 12) 大谷尚：医療コミュニケーションへのアプローチとしての質的研究手法の機能と意義．（石崎雅人，野呂幾久子監）これからの医療コミュニケーションに向けて, 32-51, 篠原出版新社，東京（2013）．
- 13) 笠原幸子：「介護福祉職の仕事の満足度」に関する一考察．介護福祉学, 8（1）：36-42（2001）．
- 14) 杉浦正和：役割理論の諸概念と職場におけるロール・コンピテンシー．早稲田大学 WBS 研究センター早稲田国際経営研究, 44：15-29（2013）．
- 15) 岩永雅也：介護職における生涯教育・学習．（井上千津子，白澤政和，住居広士編纂）介護福祉学事典, 118-119, ミネルヴァ書房，京都（2014）．
- 16) 秋山智久：社会福祉実践論—方法原理・専門職・価値観—[改訂版], 120, ミネルヴァ書房，京都（2005）．
- 17) 溝上慎一：前掲書．（2017）

# Factors Affecting the Process of Professional Development for Certified Care Workers

## Abstract

[Purpose] The specialization of certified care workers has long been a topic of special interest to care work scholars. This research clarifies the process of professional development and factors affecting it for certified care workers.

[Method] Data was collected from three certified care workers through qualitative research. The analyzed according to the modified grounded theory approach.

[Results] From the results of data analysis, we found that the process of professional development consisted of four categories: “period of adapt to the environment”, “period of buds of motivation”, “period of changes” and “period of prospects”.

[Conclusion] Finally, this article concludes by arguing that the reflections were important factors affecting on the process of professional development.

## Key words

the process of professional development, certified care workers, qualitative research, M-GTA